

Agenda de Familias Trabajadoras Días libres por Enfermedad y Horario Justo

Puntos destacados del Anteproyecto | Septiembre de 2015

Cuando los trabajadores de Minneapolis son beneficiados por políticas justas de trabajo, todos somos beneficiados. Actualmente, algunos trabajadores pueden padecer la falta de días libres por enfermedad y horarios predecibles de trabajo. Como resultado, pueden ir a trabajar enfermos y no siempre reciben la paga completa por su jornada laboral.

La falta de días libres por enfermedad puede forzar a la gente a elegir entre recibir su paga o el cuidado de la salud propia o de un ser amado.

La falta de días libres por enfermedad es un problema serio. Cuando los empleados van a trabajar enfermos pueden afectar a sus clientes o compañeros.

Desde 2004, más de 208 casos de brotes de enfermedad transmitidas por los alimentos han sido relacionados con empleados trabajando enfermos en Minnesota.

41% de los empleados de Minneapolis no tienen acceso a días libres por enfermedad.

La falta de horarios predecibles y de días libres por enfermedad afecta desproporcionadamente a personas de color y mujeres en trabajos con alta nivel de contacto con el público.

La falta de horarios predecibles y estables afecta la vida familiar, la salud y el cuidado de los niños, el transporte, el pago de cuentas, el ahorro para emergencias y para educación.

El acceso a días libres por enfermedad se asocia con varias situaciones positivas

que incluyen: bajos niveles de accidentes laborales, mayor uso de cuidados preventivos, menos estrés informado por los empleadores, menos gastos de cuidados de la salud y gastos reducidos a programas de salud financiados públicamente.

Mejorando la predictibilidad y estabilidad de los horarios y salarios y otorgando días libres por enfermedad, los empleadores y empleados pueden ganar, mejorando la productividad, la salud pública y de los empleados, reclutamiento y retención de los empleados, satisfacción de clientes y menores costos en el cuidado de la salud para el empleador.

La Ciudad de Minneapolis tiene una larga historia de apoyo hacia una economía fuerte para todos los niveles, local, estatal y federal y adoptando políticas que creen estándares justos, seguros y saludables para los trabajadores.

Propuestas para el anteproyecto de reglamento.

Del 4 de septiembre de 2015

¿A quién impacta?

A cualquier empleador con uno o más empleados. Hay una excepción si, por un convenio colectivo, la ley es ignorada en términos claros. Los sistemas ya existentes que cumplan los estándares mínimos no serán afectados.

Usos permitidos de los días libres por enfermedad.

- (A) Enfermedad mental o física, lesión o problema de salud.
- (B) Necesidad de servicios médicos (incluida la prevención)
- (C) Abuso doméstico, ataque sexual o acoso.
- (D) Cuidado de un familiar por las razones ya mencionadas.
- (E) Durante el cierre por emergencia o climática del lugar de trabajo o de la escuela o lugar de cuidado.

Notificación

Los empleadores pueden requerirle a sus empleados que avisen con anticipación a utilizar este beneficio (pero no más de 7 días de anticipación) cuando sea posible. La documentación puede solicitarse si un empleado se ausenta por más de tres días consecutivos.

Flexibilidad para los empleados.

Los empleados pueden intercambiar turnos en lugar de utilizar su tiempo acumulado y no se les pedirá que busquen reemplazo cuando usen sus días libres por enfermedad.

Acumulación

Los empleados reciben una hora de tiempo libre por cada 30 horas trabajadas comenzando el primer día de trabajo y lo pueden utilizar luego de 90 días de comenzar a trabajar.

Para empleadores con 21 o más personas a su cargo: los empleados pueden acumular un máximo de 72 horas/año. Para empleadores con menos de 21 personas: los empleados pueden acumular un máximo de 40 horas/año. En todos los casos, las horas no utilizadas pueden arrastrarse de un año para el siguiente, pero no se requiere que excedan el máximo. Los empleadores pueden acordar cantidades mayores.

Protección para el trabajador

Se le prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los trabajadores y se les pedirá que les informen sobre sus derechos y beneficios bajo esta política.

Agenda de Familias Trabajadoras Días libres por Enfermedad y Horario Justo

Puntos destacados del Anteproyecto | Septiembre de 2015

Anteproyecto de organización justa

Del 4 de septiembre de 2015

¿A quién impacta?

Todos los empleados estarán cubiertos a menos que, por un convenio colectivo, la ley es ignorada en términos claros.

Notificación de horario inicial y cambios.

Los horarios de los empleados (incluidos los turnos de emergencia) con 28 días de anticipación. Los empleados deben ser notificados dentro de las 24 horas de la realización del cambio.

Consentimiento mutuo para cambios de horarios.

Los empleados pueden rechazar horas no incluidas en su horario original sin consecuencias y pueden ser voluntarios para recibir horas extra con consentimiento por escrito. Los empleadores deben obtener un consentimiento por escrito de sus empleados para agregar horas laborales a sus horarios.

Compensación por cambios de horarios.

Los empleados recibirán una hora de pago por predictibilidad por todos los cambios que realice el empleador al horario original.

Protección contra cambios de último momento.

Cuando un empleador cambia, cancela o acorta un turno con menos de 24 horas de aviso, los empleados deberán recibir un pago por predictibilidad de 4 horas o la duración del turno, lo que sea menor.

Derecho a un descanso adecuado.

Se debe proveer compensación a tiempo y medio y los empleados deben dar su consentimiento para trabajar por: menos de 11 horas de descanso entre turnos, más de 55 horas en una semana o más de 6 días consecutivos.

Sin discriminación basados en las horas de trabajo.

Los empleadores deben ofrecer los mismos pagos por hora, acceso a tiempo libre y promoción a trabajadores con habilidades similares y responsabilidades, sin importar las horas para las que esté programado cada empleado. Los empleadores deberán pagar diferentes pagos por hora basados en otros motivos como antigüedad, mérito, responsabilidad o producción.

Derecho a pedir un horario flexible.

Los empleados tienen derecho a solicitar una programación flexible en cualquier momento y el empleador deberá evaluar de inmediato dicha solicitud. Las que tengan como base problemas serios de salud, obligaciones por cuidados, metas educativas o un segundo trabajo deben ser aprobadas por el empleador.

Acceso a un trabajo de tiempo completo.

Los empleados deben ofrecer horas a los empleados en su nómina antes de contratar empleados nuevos o temporarios. Los empleadores deben pagar una prima de retención para desalentar los horarios "cero horas".

Protección al trabajador

Se les prohibirá a los empleadores despedir, degradar, suspender o tomar otra clase de acción agresiva contra sus empleados por ejercer sus derechos o ayudar a alguien a hacerlo. El empleador deberá probar que una acción adversa dentro del año de la actividad protegida, no significa una represalia.

Excepciones

Existen excepciones a ciertos requisitos bajo esta política en caso de suspensión de la actividad laboral debido a una recomendación del gobierno, desastre natural, falla en las utilidades o amenazas a las propiedades o a los empleados.

Recibiremos con agrado su opinión sobre este anteproyecto.

Para realizar comentarios y para mayor información sobre estas propuestas, visite:
minneapolismn.gov/workingfamiliesagenda

o al contacto
workingfamilies@minneapolismn.gov

Los comentarios deberán presentarse antes del 16 de octubre de 2015.